

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 9

Día: 23 de enero de 2023

Lugar: Guinardó

Personas Asistentes

En Representación de la Dirección (en adelante RD):

Esther Chamorro
Jordi Rodríguez
Antonio Pérez
Jessica Outeiriño
José Calvo
Rafael Jurado

En Representación de las Personas Trabajadoras (en adelante RT):

Por CIM: Alberto Vázquez, Aitor Domingo y Santiago Aguilar.

Asesores/as: Javier Sánchez.

Por UGT: Sergio Hernández y Gabriel Benito.

Asesores/as: Jorge Gómez y Amada Álvarez.

Por CGT: Aitor García y Ángel Muñoz.

Asesores/as: M^a Cruz Álvarez y Jaime Gracia.

Por CCOO: Marc Giménez y Marc Pous.

Asesores/as: Estela Capón y Mónica Benito.

Por CPTC: Sara Ribas y Plàcid Escobar.

Asesores/as: Martín Villanueva y Dolores Llonch.

Por SO: Ángel J. González.

Asesores/as: Rebeca García

Por SU: Vanesa Rodríguez.

Asesores/as: Mercedes Portolés y Xus Carrasco.

Secretario de actas: Jose Miguel Isidoro.

Como cuestión previa CIM manifiesta que a la reunión de hoy asiste como titular Santiago Aguilar.

Como cuestión previa CGT manifiesta que a la reunión de hoy asiste como titular Ángel Muñoz.

Como cuestión previa CCOO manifiesta que a la reunión de hoy asiste como titular Marc Pous.

Se procede a la firma del acta de la reunión anterior.

La RD inicia la reunión indicando que ha incluido en las propuestas de la reunión del día 16/01, algunas de las aportaciones de las diferentes organizaciones sindicales y entrega modificadas los aspectos generales, condiciones económicas y clasificación profesional.

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 9

SO manifiesta "sobre la propuesta entregada por la RD sobre el FAS en la pasada reunión y a tenor de los datos de las diferentes masas salariales entregadas en esta negociación, así como en anteriores, este sindicato quiere hacer una propuesta muy concreta. Entendemos que la masa salarial se puede transformar, pero desde luego nunca destruirse o perderse, tal es el caso del BUS de Zona Franca. Es un concepto de masa salarial que en su último computo de año entero, 2019, estaba a 50.000 euros y que creemos debe rescatarse para que vaya a engrosar las cuentas del FAS. Este destino debe ser con carácter retroactivo a 1 de enero de 2020, para así sufragar la deuda actual del FAS y quedar como fondo permanente anual del FAS, aparte de las aportaciones que se acuerden en esta mesa negociadora para este convenio. No recuperar las cantidades abonadas sería para nosotros empezar la negociación perdiendo masa salarial, a lo que no estamos dispuestos y esperamos que esta propuesta sea compartida por todas las secciones sindicales de la mesa negociadora de convenio".

La RD responde que el pago de una contratación de un servicio externo, como el alquiler de autocares para el traslado de personal a las oficinas de zona franca no es masa salarial.

SO manifiesta que entiende que ese importe ha de ir al FAS y que sigue sin entender cómo conceptos que en anteriores negociaciones sí entraban dentro de la masa salarial y ahora no sólo no constan, si no que desaparecen. Añade que los pagos a un proveedor externo pueden incluirse dentro de la masa, como pasa con los Lotes de Navidad, que en la documentación aportada sí aparecen como conceptos a cuantificar dentro de la masa salarial.

La RD responde que recoge la propuesta y recuerda que ya ha explicado en anteriores reuniones que hace años los conceptos que se consideraban masa salarial eran unos y hoy no es así, por ejemplo, las cuotas a la seguridad social, el pago a proveedores de un servicio externo como el bus expres y el vestuario, que son gastos de personal, no salario. La RD manifiesta que ya hace meses que hay conexión de Metro en Zona Franca, por lo tanto, mantener esa contratación externa es un gasto innecesario como empresa y poco justificable, y más teniendo en cuenta los últimos datos de uso del BUS EXPRES.

SO manifiesta que hay un dictamen de la abogacía del estado del año 2009 de cómo se calcula la masa salarial, en conceptos salariales y extrasalariales excluyendo las cotizaciones a la SS e indemnizaciones, que se repite la misma ley literalmente en todos y cada uno de los LGPE hasta ahora, incluidos los del 2023.

La RD manifiesta que intentará traer documentación que clarifique qué no se considera masa salarial para mayor tranquilidad de las organizaciones sindicales, a pesar de que ya se aportó un

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 9

documento de conciliación sobre el tema. Añade que se valorará la propuesta de aportación al FAS y analizará, en todo caso, el funcionamiento del FAS, que ha cerrado el año con un adelanto de 60.000€ de las aportaciones del 2023.

SO manifiesta que, sobre la propuesta de incluir todos los acuerdos alcanzados en la comisión de seguimiento del plan de igualdad en el presente convenio, debemos manifestar que este sindicato siempre asume lo que firma y la dirección es concedora de nuestra posición legal sobre los acuerdos alcanzados en el seno de dicha comisión de seguimiento, esta posición sigue inmutable y asesorada por nuestro gabinete jurídico si se persiste en la idea de seguir tratando temas organizativos de negociación colectiva a través de esta. Por último, consultando el RD 6/2019 sobre Planes de Igualdad, manifestamos que nos es de muy difícil comprensión que se nos proponga la inclusión de 6 acuerdos de carácter organizativo alcanzados en el seno de la comisión de seguimiento del plan de igualdad cuando este se firmó el 7 de junio y el inicio de registro del plan de igualdad se hace el 29 de noviembre de 2022. Es decir, solo uno de los acuerdos alcanzados, el de fecha de 2 de diciembre de 2022, estaría dentro del inicio de legalización de este plan el cual no ha sido aún ni publicado, según el REGCON, constando solo como "tramitado".

La RD responde que el Plan de Igualdad está registrado correctamente y tiene la comunicación oficial del Departament de Treball al respecto.

SO solicita un receso.

Tras el receso, la RD hace entrega a todas las organizaciones sindicales de la notificación de la resolución del registro del Plan de Igualdad de FMB SA de fecha 29/11/2022 emitida por el Departament d'Empresa i Treball y que se adjunta al acta. La RD recuerda que todos los acuerdos alcanzados en Comisiones de Seguimiento o en comisiones de trabajo que se eleven a una Comisión Negociadora son válidos, tal y como ya manifestó en la reunión anterior. Añade que SO puede ejercer contra los mismos las acciones legales que considere y que se dirimirán en el foro que corresponda. La RD recuerda que la decisión de no firmar el plan de igualdad por 2 organizaciones sindicales se decidió libremente por ellas mismas y la no asistencia a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad también ha sido voluntaria, puesto que aunque está compuesta por los firmantes del Plan de Igualdad vuelve a recordar que nunca se ha denegado la asistencia a esas reuniones a ninguna organización sindical principalmente porque no lo han solicitado.

SO manifiesta que lo entregado por la RD sobre el registro del Plan de Igualdad es lo que han manifestado y lo mismo que aparece en la web de REGCON que han consultado, que está en

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 9

trámite y entienden que, según las fechas del registro que aparece en la documentación entregada por la RD en el que consta "comunicació d'inscripció sense publicació" solamente el acuerdo del permiso oncológico entraría dentro del periodo de inscripción pues este plan se firmó el 7 de junio de 2022.

La RD para mayor claridad lee en voz alta la notificación de la resolución del Departament de Treball que comunica el registro del Plan de Igualdad de Metro en el Regcon (Registro de Convenios) y que acaba de entregar a todas las organizaciones sindicales para que no haya dudas acerca de la legalidad del plan de igualdad firmado, y reitera que SO puede presentar acciones legales contra los acuerdos firmados en la CSPI si así lo considera, pero la propuesta de adjuntarlos al cuerpo del convenio sigue vigente y solicita al resto de organizaciones sindicales que se pronuncien al respecto.

SO responde que no han manifestado que no estén de acuerdo, si no que les es muy difícil de comprender que, con el Plan de Igualdad en situación de trámite de registro, se haya llegado a acuerdos en la CSPI y manifiesta que todos estos acuerdos se han de alcanzar en la Comisión Negociadora de Convenio.

La RD responde que no es responsable de la correspondencia entre las notificaciones del Departament de Treball y el mantenimiento o funcionamiento de su web, pero que antes de realizar determinadas manifestaciones se pueden hacer consultas clarificadoras. Añade que la RD está proponiendo una manera diferente de trabajar, se ha demostrado que se puede trabajar en Comisiones de Seguimiento y no solo en la Comisión de Negociación de Convenio, siempre y cuando los acuerdos se eleven y se validen en la Comisión Negociadora y recuerda que también tenemos la comisión negociadora del Plan de Igualdad. Se puede negociar con el CE y no es necesario esperar de convenio a convenio. Por otro lado, reflexiona que mantener una Comisión Negociadora de Convenio abierta durante mucho tiempo abordando por ejemplo los trabajos de revisión de los más de 800 puestos de trabajo existentes en FMB, no tiene mucho sentido y por ello ha propuesto formas de trabajar esos temas.

SO manifiesta que los acuerdos de UMEAT y BT son acuerdos alcanzados con una mayoría del comité de empresa y que ya razonó por qué no los firmó. Manifiesta que son acuerdos legalmente respaldados, puesto que para eso están las mayorías de cualquier negociación colectiva, pero no llegan a comprender que se quiera que sean incluidos en convenio y que siendo así, vista su redacción y su entrada en vigor durante la negociación de este convenio, pregunta de qué forma se va a gestionar el tema económico asociado a estos acuerdos con el cumplimiento de la LGPE.

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 9

La RD responde que, tal y como se pactó, tendrán entrada en vigor en junio o a la firma del convenio, lo que suceda antes. Y que ya contestó en una reunión anterior a la misma cuestión planteada por otra sección sindical y explicó que la LGPE ya prevé esta situación, y estos incrementos no impactan contra el 2'5%.

SO manifiesta que están en disposición de aportar una propuesta sobre el pacto euro cuando se trate y sobre la jubilación parcial, existe una mayoría sindical más que cualificada sobre este acuerdo alcanzado en la negociación de convenio, por lo que lógicamente debe ser anexo al mismo, aun no siendo firmantes del acuerdo por las razones que ya explicó.

UGT manifiesta en nombre de UGT-CCOO-CPTC-SU que, sobre lo que se trató la semana pasada de refundir los artículos de Reforma laboral y Cambios organizativos, pasan una propuesta de texto para anexo al acta:

Garanties Laborals

Durant la vigència del present Conveni Col·lectiu, l'empresa es compromet i obliga a garantir el drets de les persones treballadores d'acord amb els Convenis Col·lectius pactes, Laudes i normativa d'aplicació, inclòs l'article 12 "canvis organitzatius" del XXVI Conveni Col·lectiu.

Així mateix, durant la vigència del present Conveni Col·lectiu, i fins la signatura del següent conveni col·lectiu, l'empresa es compromet i obliga a garantir els drets i millores per les persones treballadores que puguin ésser reconeguts per disposicions legals.

Aclaran que según lo manifestado por una organización sindical en la reunión anterior, manifestaron que no tenían problema en que se incluyeran los acuerdos de la CSPI en el convenio colectivo, pero ahora sí consideran necesario que se incluyan, viendo sus intenciones.

CPTC manifiesta que ya lo dijeron en la anterior reunión, que la inclusión de estos acuerdos les parecía bien y les parecía bueno, no van a monopolizar la reunión hablando sobre un tema que ya debería estar zanjado.

CCOO manifiesta que ya dijeron que estaban de acuerdo en la inclusión de los acuerdos en el convenio colectivo.

SU manifiesta que ya lo dijeron en el acta anterior, que están totalmente de acuerdo en que los acuerdos se anexasen al convenio colectivo.

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 9

CCOO solicita un receso para revisar las modificaciones en los documentos que se han entregado.

Tras el receso CCOO manifiesta respecto al documento presentado con los incrementos salariales, que respecto al texto de los años siguientes, quieren que se recoja la revisión y valoración de conceptos salariales como los pluses festivos y oficiales, nocturnidad, primas de actividad etc.. y una vez tengan conocimiento de si existe o no limitación a los incrementos se decida como debe realizarse los incrementos salariales para la plantilla. Así mismo y como ya se ha mencionado además está publicado en el BOE que hay partidas económicas que se pueden pactar en productividad como ya se hizo en el 2016 con la formación PRL y que en la prórroga de convenio ya se consolidó como una prima fija, entienden que esta fórmula permite subir el salario anual sin ir contra masa tal cual indica el BOE lo avala y por tanto quieren más incrementos salariales. Sobre la clasificación, les parece bien el texto planteado por la RD, ya que ven reflejada la responsabilidad legal penal que es una petición de CCOO, así mismo no viene recogida la formación del personal de nuevo ingreso una función que todas las personas trabajadoras realizan de manera no remunerada y que entendemos que se deben incluir en las DLT, y con ello solventar la falta de formación que existe en muchos puestos de trabajo: desde CCOO no estan de acuerdo con la formación en SOMBRA como así han manifestado reiteradamente y por tanto seguirán trabajando para que ese punto quede reflejado en todas las DLT, ya que es una función que se realiza y que debe tener su reconocimiento salarial y su regulación propia. Creen y por eso una de las apuestas de CCOO son las VPT y su puesta en marcha de la comisión, permitirá trasladar cada una de las peticiones de los diferentes colectivos que han sido recogidas por el comité de empresa y asumidas por CCOO en esta negociación de convenio además también ven recogido que se inicie por las categorías bases de cada área. Respecto a los grupos profesionales y la movilidad funcional, sea vertical u horizontal, CCOO deja bien claro que a pesar de que la dirección ya ha manifestado que su intención no es aplicar dicha movilidad, quieren que conste en acta otra vez, aunque sea redundante que ningún puesto de trabajo con su DLT propia va a realizar funciones de otros puestos de trabajo, quieren que la plantilla entienda perfectamente que ese no va a ser el objetivo de la negociación. Ya ven plasmado en el documento garantías para que no haya dobles escalas salariales o que se bajen salarios. Respecto al teletrabajo el texto y la propuesta presentada no les gusta, la empresa no presenta, una propuesta de teletrabajo adecuada, puesto que ~~añ~~ no supera el 30% de jornada laboral anual. Como CCOO entienden que existen puestos de trabajo que ya actualmente están realizando teletrabajo y por tanto se deben mantener y ampliar, por ejemplo el servicio de salud laboral para los días que solo realizan tareas administrativas, sin atención a las personas de manera presencial, además se debe analizar qué puestos de trabajo pueden realizar teletrabajo.

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 9

Por lo tanto para CCOO debe ser regulado al 30% de la jornada anual como mínimo y además ampliar ese porcentaje, así mismo también que la comisión mixta desarrollo y aplicación pueda evaluar el funcionamiento para ir mejorando y ampliando los porcentajes y colectivos que puedan ser susceptibles de teletrabajar, así mismo deben quedar reflejadas las garantías de formación, promoción y todo lo articulado por ley artículo 13 del ET y la ley 10/2021 del 9 de julio que protege a las personas trabajadoras en esta modalidad de teletrabajo.

También queremos recordar que a las personas trabajadoras que puedan realizar teletrabajo la aplicación del pacto euro sea de total eficacia y aplicación.

Sobre el FAS, CCOO solicitan que la "deuda de 60.000 euros" quede saldada y de esta manera junto la nueva regulación ya existente del reglamento del Fas pueda solventar las necesidades de ayuda social que tiene la plantilla. Sobre la modificación del pacto euro, ya lo manifestaron en la anterior reunión y entienden que es bueno ampliar los tiempos a la normativa vigente, pero quieren también que quede bien claro que en situación de cómputo negativo se deben ampliar los tiempos y quede bien claro para la situación de IT, permisos o licencias que aunque ya sabemos que actualmente se está haciendo, pero que esta modificación no lleve a situaciones confusas.

La RD recuerda que avanzó que estaba trabajando en una propuesta de variable ligado a productividad que respeta el marco legal vigente y hoy va a presentarla; sobre la clasificación profesional, esta solicitud de la formación es un aspecto a valorar, puesto que hay DPT que tienen la formación reconocida y otras no y se tendrá que revisar. Sobre las garantías de la no aplicación de la movilidad funcional, reitera que no es el objetivo de la clasificación profesional aplicar la movilidad funcional, recuerda que la movilidad funcional es aplicable siempre porque está establecida en el Estatuto de los Trabajadores con los requisitos y garantías que allí se determinan y que no va a renunciar a esa facultad, que no necesita pactar la clasificación para ello y que el paso de categorías a grupos no tiene ese objetivo. Todas las partes son concedoras de la situación de las DPT y de la legislación vigente que obliga al paso a grupos, y por eso la RD propone la creación de la comisión para tratar este tema con el detalle que requiere. Añade que tiene en cuenta lo manifestado estos días, buscará un redactado adecuado en este sentido.

CCOO responde que no solicitan la renuncia de un derecho si no que quede claro que no van a suceder casos de movilidad funcional.

La RD responde que sobre el teletrabajo dará respuesta en la siguiente reunión, si es posible. Sobre la aplicación del pacto euro, si se negocia el teletrabajo o el trabajo a distancia, se habrá de adecuar, puesto que el pacto euro exige unas horas de presencialidad obligatoria todos los días de la semana y esto ya no sería posible, y sobre el FAS hará una valoración de las propuestas.

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 9

CGT manifiesta sobre la modificación del pacto euro, que consideran que el cómputo negativo debería ampliarse porqué cuesta recuperar horas en casos de IT, permisos, etc. Ampliar en caso de cómputo positivo 4 meses y en caso de cómputo negativo pasar a 7 días hábiles, como mínimo. Sobre teletrabajo, sería de mejor aplicación el trabajo a distancia y solicitan la creación de un contingente de días anuales para personas trabajadoras y proponen que sea de 3 días semanales. Sobre la propuesta, no haría falta la parte de prueba piloto puesto que ya han pasado dos años en esta situación y la implantación ya estaría hecha, sobre el lugar designado para realizar teletrabajo proponen que se pueda recoger una segunda residencia; sobre que sea un día prefijado, les gustaría que siguiera siendo como hasta ahora, pactándolo con la jefatura.

La RD responde que lo que se propone es un día de teletrabajo prefijado con la jefatura, y que los departamentos han de organizar el trabajo conociendo previamente qué personas acudirán presencialmente y cuales no en qué días, si no es así, la organización del trabajo no es viable.

CGT matiza que estableciendo unos límites de como máximo 3 días semanales.

La RD responde que valorará la propuesta, pero que hasta ahora se ha estado en una situación determinada y ahora se ha de acordar en convenio como se va a proceder en adelante y es necesario ser prudente inicialmente.

CGT sobre el redactado de la RD del uso de los equipos, solicitan que se clarifique qué es un mal uso y no ven correcto restringir el uso del equipo fuera del horario de trabajo.

La RD responde que se refieren a un uso que no sea para las funciones del puesto de trabajo.

CGT manifiesta que les gustaría que se ampliara a todos los colectivos la posibilidad de hacer la formación teórica en la modalidad de trabajo a distancia.

La RD pregunta si la propuesta de la formación es para colectivos que hoy en día no teletrabajan.

CGT responde que sí.

CGT manifiesta que tiene que consultar con su AJ la propuesta de anexo a convenio los acuerdos de las CSPI y de UMEAT y BT, pero que si se incorporan debería existir la posibilidad de que cualquiera de las partes pueda hacer propuestas de mejora si así lo considera.

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 9

La RD responde que no va a reabrir acuerdos firmados, porque, en todo caso, las organizaciones sindicales que no han participado en la negociación lo han hecho voluntariamente, sin impedimento de ninguna de las partes. La RD no va a renegociar nada ya firmado.

CGT manifiesta que la clasificación profesional, por su importancia y afectación para la plantilla de metro, se ha de negociar en la comisión de convenio colectivo y por eso, no tienen inconveniente en dedicar el tiempo que sea necesario a la negociación de éste. Si aún así se aprobase hacer la comisión, ésta debe estar compuesta por todas las organizaciones sindicales que componen el CE, como ya manifestaron la semana pasada, ya que de no ser así, sería fraude de ley. Por eso, solicitan que se modifique el redactado poniendo que, si se crease esta comisión, estará compuesta por todas las organizaciones sindicales con representación en el CE, ya que como ya manifestó la RD la semana pasada, no tenía inconveniente en modificarlo.

La RD responde que no sería fraude de ley, puesto que es completamente lícito trabajar en comisiones de seguimiento siempre y cuando su resultado se eleve a una comisión negociadora. La RD señala que viendo las manifestaciones de algunas organizaciones sindicales parece que ya han decidido que no van a firmar el convenio que se está negociando y que, en todo caso, será la comisión negociadora la que decida quién será parte de la comisión de clasificación profesional. La RD aclara que no va a realizar anticipos de incrementos salariales no firmados en convenio, ni borradores de contratación que se apliquen antes de la firma. Primero se ha de firmar un convenio y luego seguir trabajando por ejemplo en una comisión de trabajo, o en CMP, y este es el modo más rápido y eficaz. La clasificación profesional es una tarea ingente para asumirla en la Comisión Negociadora de Convenio.

CGT responde que su AJ no comparte que no sea fraude de ley, no están de acuerdo en que se negocie la clasificación profesional y recuerda que es una propuesta de la empresa.

La RD manifiesta que ha propuesto solo 2 aspectos en esta negociación y que podría desistir de su propuesta de pactar el régimen disciplinario, lo cual es un error para ambas partes porque debe estar negociado como lo está en el resto de empresas de todos los sectores, pero no va a desistir de la clasificación profesional, porque es más que necesaria.

CIM manifiesta que en los puntos generales de convenio continua reclamando que aparezca el de cambios organizativos. Como sobre este punto ha habido una aportación de cuatro sindicatos que desconocían, revisaran el redactado presentado para poder valorarlo. Sobre los incrementos salariales continúan manifestando lo mismo del acta nº8.

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 9

La RD vuelve a pedir aclaraciones sobre la posición de CIM sobre la aplicación de los incrementos.

CIM responde que la que marca su plataforma.

La RD pregunta a CIM y a CGT cuál es la forma que dicen que conocen para incrementar los salarios muy por encima de lo marcado por la LGPE.

EL CIM manifiesta sobre el teletrabajo, que les sigue pareciendo una propuesta insuficiente y proponen que cualquier regulación sobre el teletrabajo incluya una cláusula de garantías sobre los puestos de trabajo como la firmada entre ambas partes en el apartado T-Mobilitat del convenio 2016-2019. Sobre el FAS, solicitan que este convenio se haga una aportación inicial igual que la aportación que se hizo en el convenio 2016-2019 pero la cantidad debe ser la cantidad que ha indicado la RD que tiene de deuda el FAS y a partir de ahí se negocie una aportación por año de convenio. Sobre las diferentes comisiones de trabajo, manifiestan que su plataforma lleva mejoras para diferentes categorías de metro y que por lo tanto entienden que se debe negociar en la mesa negociadora de convenio colectivo. Sobre los acuerdos de la CSPI, consultarán con su AJ qué considera sobre este punto.

La RD reitera que en ningún momento ha dicho que la negociación colectiva vaya a ir a la comisión de clasificación profesional, que para algo existen las mesas negociadoras, está planteando una revisión de las DPT conjunta. La RD pregunta si las partes están de acuerdo en la manera de aplicar los incrementos salariales, si de manera lineal o porcentual.

CGT manifiesta que no está de acuerdo con las subidas salariales propuestas por la RD. Pero si está de acuerdo en que la subida ha de ser lineal.

SU manifiesta que el incremento del 2,5% se ha de hacer de manera lineal, pero falta parte de las fórmulas para realizar incrementos dentro de la normativa vigente. Sobre el FAS considera que es insuficiente y se ha de sufragar el déficit actual y luego pactar la cantidad anual. Sobre la clasificación se ha de realizar algún tipo de texto que deje claro a la plantilla que la movilidad funcional no es el objetivo de esta clasificación profesional, se ha de incluir la formación puesto que hay muchos puestos que la realizan y no está recogida en las DPT.

UGT manifiesta que, sobre las condiciones económicas para el 2023 les parece correcto que sea lineal, pero teniendo en cuenta las fórmulas que permitan unos incrementos superiores dentro de la legalidad. Para los siguientes años, una vez recuperada la pérdida de poder adquisitivo, se podría hacer como en el convenio 2016-2019 años de subidas lineales y otros porcentuales. Sobre

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 9

la clasificación profesional, se ha incluido una modificación solicitada por la parte social y faltaría algún articulado que permitiera a la parte social pasar a otro escenario si no se cumplen sus pretensiones. Sobre las peticiones de valoración de los puestos de trabajo, se revisan todas las funciones y sus responsabilidades, o eso entiende UGT que se va a valorar. Recuerda que en el CE hay cerca de 20 peticiones de revisión de puestos de trabajo y se tardarían años en realizarlas en la comisión negociadora de convenio colectivo, creen que es una labor que se ha de realizar, pero con unas garantías para poder gestionarlo. Añaden que esas garantías han de estar también por la aplicación de las 35 horas semanales. Como sindicato firmante de un acuerdo marco que trata su aplicación, entienden que ha de tener unas garantías. Sobre el teletrabajo, no se ha modificado nada respecto a las anteriores reuniones, pero un único día no es totalmente insuficiente y es lo que ya se lleva realizando dos años.

CCOO solicita un receso.

Tras el receso CCOO manifiesta que, como reflexión, hay varias cosas que les suenan extrañas y no entienden algunas manifestaciones. No entienden que acuerdos que se han alcanzados, se puedan renegociar, no entienden si va en línea de desvirtuar el Plan de Igualdad o su comisión de seguimiento. Les suena raro, que ahora haya un interés que estos acuerdos alcanzados, una de las partes firmantes esté planteando incorporarlos como renegociación, básicamente porque en esas comisiones de seguimiento la participación es libre y voluntario y a nadie se le ha excluido de las mismas.

CPTC manifiesta que, sobre las condiciones económicas, vuelven a repetir que la ley permite otros incrementos que no están en la propuesta y entienden que tienen que presentarse y entonces se valorará. Sobre la clasificación profesional, ya les parece bien algunas de las modificaciones que se han realizado como por ejemplo la de todas las DPT en vez de algunas, puesto que se ha de atajar el problema con la máxima premura posible. Entiende que ninguna organización sindical debería dilatar sine-die las valoraciones de las DPT de las personas trabajadoras que realizan funciones que no están recogidas en las mismas y por las que no se les paga. Les parece correcto que aparezca la garantía de no disminución salarial o doble escala. Sobre la manifestación de CGT de renegociar los acuerdos por parte de los sindicatos que no los han firmado, CPTC no está de acuerdo, porque durante la negociación del plan de igualdad todos los sindicatos eran conscientes de las consecuencias de firmarlo o no, y nadie se mostró en contra. Sería como si ahora CPTC solicitara renegociar el convenio de 1982, porque no lo firmaron.

SO manifiesta que, sobre los aspectos generales, solicitaron en el acta número 7 que todo el párrafo de cambios organizativos estuviera íntegramente incluido. Sobre las condiciones

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 9

económicas responden que ha de ser lineal. Sobre la comisión de clasificación, están de acuerdo con CGT sobre la composición de dicha comisión y que ya manifestaron en el acta número 8 donde también recordamos que en TB la conforman todos los sindicatos, no solo los firmantes.

La RD recuerda que dijo que no veía problema en modificar el párrafo.

SO manifiesta que les falta incluir la modificación del real decreto 06/2019 que modifica un artículo de la clasificación profesional para que no hubiera ningún problema legal. Preguntan sobre la polivalencia y movilidad funcional, el estatuto articula que se debe acordar entre las partes, en caso contrario no existe. Pregunta que, si la Dirección no va a renegociar lo pactado tal como ha manifestado anteriormente, no se va a renegociar el acuerdo del amianto que llevan en su plataforma.

La RD responde que es conocedora de lo que solicita y recuerda que ese aspecto está judicializado actualmente. Recuerda que el acuerdo del amianto está recogido en el acuerdo de los 5 puntos del 23/04/2021 y que ese punto es más que correcto y no ve que haya que renegociarse.

CGT manifiesta que, como se están ampliando los temas, se debería realizar un orden del día y solicitan modificar la reunión del 30/01 porque tienen su asamblea de final de mes.

La RD responde que lo mirará, que mañana dará respuesta sobre la fecha, pero recuerda que todos están moviendo las agendas para hacer posibles estas reuniones, que la RD está dejando de asistir a otras reuniones para asistir a la mesa negociadora por la importancia que tiene.

CGT manifiesta que puede entender que ni la RD ni algunos sindicatos o secciones sindicales quieran modificar algunos acuerdos. Recuerda que no sería la primera vez que se han mejorado acuerdos que ya estaban pactados y cualquier mejora es buena para la plantilla.

La RD responde que eso no es lo que ha manifestado CGT con anterioridad, si no que se anexarían si aquellas organizaciones sindicales que no han sido parte en su negociación, puedan realizar aportaciones a los mismos una vez ya firmados.

CGT responde que no se han manifestado al respecto de anexarlo, sino que harán la consulta a su AJ, pero creen que debería existir la posibilidad de hacer propuestas de mejora si se hace.

La RD responde que entonces primero hagan las consultas jurídicas pertinentes y una vez realizadas propongan y den respuesta a las propuestas planteadas. Añade que, estaría bien

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 9

conocer el posicionamiento al respecto de SO y CIM que no se han pronunciado al respecto, si tienen intención y proponen adherirse al Plan de Igualdad ya firmado.

CCOO manifiesta que no acaba de entender y les sorprende mucho que organizaciones sindicales no sepan dónde se negocian las cosas. Manifiestan que ojalá se hubieran tenido esas propuestas en la negociación del Plan de Igualdad, que solamente hubo una de negociar el régimen disciplinario con la RD. Preguntan qué problema hay en anexar a convenio los acuerdos alcanzados en la CSPI.

La RD hace entrega de dos propuestas: Variable de productividad y disminución de la jornada laboral hasta llegar a las 35 horas. La propuesta de la prima de productividad recordará a la de la empresa TB porque es idéntica, y recuerda que allí se ha firmado por casi la totalidad del CE y está funcionando en la actualidad. Es una propuesta de incremento que supera el 2'5% y dentro del marco legal.

UGT manifiesta que lo que haga TB, no tiene nada que ver con lo que se hace en Metro, son empresas diferentes. Lo que caracteriza a metro es que nunca han aceptado una variable de absentismo en ninguna prima. Añade que les parece insuficiente y además debe desaparecer el punto de absentismo. Si ese es el criterio que va a utilizar la RD para realizar un incremento salarial no van a entrar a valorarlo, se pueden buscar alternativas que no tengan que ver con el absentismo. UGT no van a ser los primeros en aceptar una prima ligada al absentismo.

CCOO pregunta respecto a la prima de productividad, si es en serio que va ligada al absentismo. La postura de CCOO sobre pactar primas de absentismo sigue siendo la misma, no van a pactar primas de absentismo, si se quiere mejorar el absentismo se ha de negociar en el CSS, mejorando horarios y descansos, como por ejemplo el personal que tiene horario nocturno, como en formaciones. CCOO no va a pactar ninguna prima de productividad que incluya el absentismo. Respecto a la jornada anual, sólo van a remitirse al acuerdo marco, que establece la negociación para la implementación, donde se retiran todas las medidas legales para su aplicación, no van a entrar en un estudio sino en una negociación para llegar al objetivo de las 35 horas. De esta manera se podrá entrar en negociaciones de mejoras de calendarios, festivos, etc. Todo esto provocará aumento en las necesidades de contratación.

La RD responde que no tiene nada de extraño ligar un variable de productividad al absentismo, de hecho es lo más normal y que claro que hay un problema de absentismo que todos conocemos.

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 9

CGT manifiesta que hay otras fórmulas de realizar incrementos salariales, pero no van a negociar nada que tenga a ver con el absentismo. Si hay una problemática sobre el absentismo, la empresa deberá hacer su valoración al respecto y no realizar un chantaje a la plantilla con éste tema.

La RD responde que no es en ningún modo un chantaje, que sí es un variable, y emplaza a CGT a que pregunte por él a CGT-TB, porque firmó esta misma propuesta en octubre. Añade que, hasta ahora, nadie ha aportado ninguna propuesta sobre cómo realizar un incremento superior al 2'5%, aunque la RD lo ha solicitado varias veces. Y aclara que en ningún momento se ha puesto en duda los motivos de absentismo, únicamente se presenta un incremento de productividad que parte de su abono va ligado al absentismo.

SO manifiesta sobre las 35 horas que les cuesta entender el redactado y que se clarifique el escrito presentado por la RD sobre la jornada anual pues es totalmente equivoco y con difícil aplicación temporal. No se van a negar a negociar las 35 horas pues entendemos que siendo esta la única parte positiva aplicable debe ser negociada y aplicada en este convenio, pero no van a entrar en temas de productividad ligada a absentismo y preguntan si la RD no dijo que había una vía mediante la clasificación profesional. No van a entrar en discutir nada que venga determinado por el ICSS como son las incapacidades temporales, para este sindicato este tipo de variables y conceptos ligadas a absentismo es lo que hace de este estado el país europeo con más precariedad laboral y la RD, con esta propuesta, parece seguir esa línea.

SU manifiesta que, respecto al variable de productividad, no van a entrar a negociar nada ligado al absentismo. Se ha de realizar una prima de productividad pero que en ningún caso vaya ligado al absentismo. En cuanto a la jornada anual, están de acuerdo en llegar a las 35 horas semanales, se trata de una reivindicación histórica, y debe ser durante la vigencia de convenio mediante una comisión. Como muestra de buena fe negociadora habría que hablar primero de reducción de jornada.

CPTC manifiesta que no van a hablar de vincular una parte del salario de la plantilla de metro al absentismo. Ya son conocedores de que la ley dice que hay que vincular los incrementos adicionales a la productividad, pero no obliga a ligarlo al absentismo. Entienden que la RD tenga interés en ello pero CPTC no. En cuanto a la jornada anual, si la RD ha hablado en repetidas ocasiones de que quiere un convenio largo, no entienden que no haya ninguna mención a reducción de jornadas en RJ. En su plataforma ya figura la reducción de la jornada anual hasta llegar a las 35 horas semanales.

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 9

La RD responde que la reducción de jornada hasta las 35 horas semanales supone casi 100 horas de reducción. El planteamiento se ha de hacer viendo cómo se realiza esa reducción en los diferentes colectivos que hay en FMB. Se deberá analizar y negociar como se va a materializar.

CPTC manifiesta que todos y todas son concedores que para reducir jornada anual se ha de hacer mediante RJs, al menos es su opinión al respecto.

CIM manifiesta que continúan opinando lo mismo que en el convenio 2016-2016 cuando se pactó la prima PRL. Están en desacuerdo en vincular el absentismo a cualquier prima. Entienden que igual que se justificó en el convenio 2016-2019 que incrementar la formación incrementaba la productividad, se debería buscar una fórmula similar para esta negociación y garantizar el cobro íntegro. En cuanto a la reducción de jornada, se negocia en todos los convenios colectivos y el CIM lleva una propuesta en su plataforma que tratará cuando se debata. Debe ser en la negociación de convenio donde se dicte la reducción de jornada como se ha hecho en anteriores convenios.

CCOO manifiesta que referente a la manifestación de la RD de la reducción de jornada son más de 100 horas. Su interpretación es que son 1536 horas anuales lo que establece el acuerdo marco y está de acuerdo en que se ha de mirar todos los colectivos en detalle para su aplicación.

UGT manifiesta que las 35 horas acordadas en el acuerdo marco, no se han acordado porqué sí. El objetivo no son las 35 horas, sino que el objetivo es otro: el rejuvenecimiento de la plantilla y la mejora de las condiciones de trabajo. Es un objetivo a valorar, puesto que también reduciría el absentismo sin necesidad de vincularlo a ninguna prima. Se ha de negociar su implementación, siendo conscientes de que habrá modificaciones según el colectivo a tratar. Debe ser una negociación que se debe realizar sin presiones para llegar a las 35 horas lo antes posible, a través de una comisión para tratar los aspectos. Sobre los incrementos salariales, la ley es muy clara y solamente se pueden hacer mediante variables, pero hay que ser lo suficientemente inteligentes para buscar unas variables asumibles y aplicables a todas las personas trabajadoras de FMB. Vuelven a recordar que es insuficiente la cantidad que ha propuesto la RD.

La RD responde que ha traído una propuesta para llegar a las 35 horas semanales, y ya nos pondremos de acuerdo en el número de horas que son. Se ha de hacer el esfuerzo de manera conjunta para su implantación, realizando un estudio para ver los caminos para aplicarlo en todo FMB. En cuanto a la prima de productividad, se está hablando de unos datos a los que se referencia esta prima sobre validaciones y el índice de satisfacción que son muy asumibles. Si

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 9

bien es cierto que viene acompañada de una vinculación en el pago prorrateado al absentismo. Solicita a la parte social que analice la propuesta y mañana haga sus valoraciones.

CPTC solicita que mañana la RD aporte los datos de la evolución de las validaciones y los datos del índice de valoración de las personas usuarias de los últimos años.

La RD responde que lo hará.

Todas las personas asistentes consienten en la publicación de sus nombres que aparecen en la presente acta.

Sin nada más a tratar, se da por finalizada la reunión, siendo las 14.35 horas del día indicado, y según el calendario acordado se cita a las personas asistentes a la siguiente reunión para el martes 24 de enero de 2023, a las 9.30 horas en la estación de Guinardó.

Representación de la Dirección

Representación de las Personas Trabajadoras

CIM

UGT

CGT

CCOO

CPTC

SO

SU